



## **PRO-JOB. Lavorare durante e dopo il cancro: una risorsa per l'impresa e per il lavoratore**

### **INDIVIDUAZIONE DEL BISOGNO**

Da un'analisi condotta per l'insieme dei tumori a cura della Fondazione INT di Milano, si stima che ogni anno i nuovi casi di tumore (uomini e donne nella fascia 20-64 anni) sono 9.800 nel Lazio, di cui 9.300 occupati e 17.000 in Lombardia, di cui 16.400 occupati. Sono state anche stimate le persone occupate a due anni dalla diagnosi e sono nel Lazio 17.300 e in Lombardia 28.200.

L'indagine del 2012 Censis-FAVO-AIMaC sulla condizione assistenziale dei malati oncologici, alla quale hanno partecipato 1.055 malati di tumore e 733 caregiver, ha evidenziato che quasi il 41% dei pazienti intervistati aveva, al momento della diagnosi di tumore, un lavoro (a tempo indeterminato, determinato, da autonomo, con forme flessibili); il 78% dei pazienti ha poi subito cambiamenti sul lavoro a causa della malattia. Nell'esercizio dell'attività lavorativa il 37% circa ha dovuto fare assenze, il 30,9% suo malgrado ha ridotto il rendimento, il 10,7% ha messo da parte propositi di carriera, mentre solo l'8% è ricorso al part-time previsto dalla legge. E' possibile stimare che in Italia quasi 85.000 sono le persone che sono state licenziate, costrette alle dimissioni, oppure a cessare la propria attività o che comunque hanno perso il lavoro negli ultimi cinque anni a seguito delle conseguenze della diagnosi di tumore. Complessivamente, sono invece oltre 274.000 i pazienti oncologici che hanno perso il lavoro (licenziati, dimissionati, costretti a cessare l'attività o costretti a lasciare il lavoro) a seguito dell'insorgenza della malattia, tra le persone che hanno avuto una diagnosi di tumore nella loro vita. Riguardo al rapporto con il lavoro del caregiver, è il 47,7% dei caregiver a svolgere un'attività lavorativa, e di questi la gran parte ha ancora in essere il rapporto di lavoro che aveva al momento della diagnosi di tumore per il paziente oncologico di cui si sta occupando; oltre il 72% ha subito qualche cambiamento nel proprio lavoro, il 53,3% ha dovuto fare assenze, oltre il 21% dichiara che il proprio rendimento si è ridotto. Si stimano in circa 60 mila i caregiver che hanno dovuto interrompere la propria attività lavorativa (dipendente o di attività autonoma) a seguito del caregiving che devono svolgere. Per far fronte ai costi sociali e agli impatti che la patologia del paziente ha avuto sui vari ambiti della propria vita, quasi il 59% dei caregiver ricorre a permessi lavorativi retribuiti (ex articolo 3, comma 3, Legge 104/1992), quasi il 26% fa ricorso a congedi lavorativi e solo il 7% ha fatto ricorso alle forme di tempo parziale, verticale e orizzontale, con riduzione proporzionale dello stipendio.



L'aumento di opzioni terapeutiche che sempre di più fanno del cancro una malattia cronica delinea un trend socioeconomico piuttosto chiaro. Infatti, nel prossimo futuro le aziende sempre più dovranno fronteggiare un numero crescente di dipendenti direttamente o indirettamente interessati dalla patologia oncologica. Quale sia l'effetto a medio e lungo termine in capacità produttive, relazionali e gestionali del cancro e della survivorship è al momento poco noto, soprattutto in relazione al contesto italiano. Tuttavia, è chiaro che l'azienda deve saper sviluppare strumenti, metodi e un know-how specifico per la gestione di queste tematiche. Se è vero che il paziente e più in generale il cittadino ha bisogno di conoscere i propri diritti, allo stesso modo l'azienda deve conoscere come gestire il paziente di cancro in tutte le sue fasi (diagnosi, trattamento, remissione, survivorship), al fine di garantire un corretto e funzionale reinserimento lavorativo, garantendo il mantenimento di un buon livello di motivazione, di un clima organizzativo positivo, evitando in questo modo di cadere nella trappola del maladattamento, dello stress lavoro-correlato e del contenzioso che riducono significativamente la performance lavorativa del singolo e, di conseguenza, il livello di produttività dell'azienda. Questa necessità è tanto maggiore se consideriamo i bisogni e le problematiche di coloro che svolgono il difficile ruolo di informal caregiver. Persone senza preparazione specifiche, ma che per vicinanza, parentela o opportunità si trovano a dover supportare (a volte assistere) un malato di cancro. Anche queste persone hanno diritti specifici, obblighi, impegni e tutto il carico emotivo e cognitivo che questo difficile ruolo comporta. L'azienda deve sviluppare una capacità specifica nel gestire queste situazioni, non solo per facilitare l'accesso ai diritti previsti dalle leggi, ma anche per agevolare l'integrazione tra le esigenze di chi è coinvolto dalla malattia con quelle dell'ambiente lavorativo. Ciò è vero sia sul piano produttivo, che su quello relazionale. Infatti, non sempre i carichi e le responsabilità di caregiver sono vissuti da colleghi e superiori come veri impegni, quanto piuttosto come incomprensibili privilegi. A discapito ovviamente del benessere organizzativo e della capacità produttiva.

Infine, l'azienda non solo deve proteggere l'integrità del funzionamento organizzativo, ma anche saper conservare e valorizzare i talenti che esprime, anche quando questi talenti attraversano fasi di vita poco adatti all'attività lavorativa, come dimostrato anche dalla predetta indagine FAVO AIMaC Censis. L'azienda in grado di sviluppare un progetto attivo pro-job sarà anche in grado di valorizzare il capitale umano che ha saputo coltivare e sviluppare, permettendo:

- 1) ai dipendenti malati di cancro di recuperare parte del proprio benessere attraverso il resinserimento lavorativo e ritrovare velocemente motivazione, impegno e capacità lavorativa.
- 2) ai lavoratori familiari di un malato di poter continuare il proprio lavoro, senza rinunciare all'assistenza del congiunto, avvalendosi del part time.



Tutto ciò a beneficio sia del lavoratore che dell'azienda.

### **ANALISI DEL BISOGNO**

Il recente sondaggio AIMaC-Piepoli (2008) dimostra che il 90% dei malati oncologici ritiene fondamentale lavorare. Questo bisogno del singolo e della società nel suo complesso si riflette nella necessità, da parte delle aziende, di sviluppare interventi organizzativi volti a sostenere il reinserimento lavorativo dei pazienti e/o familiari che tengano in considerazione sia gli aspetti di performance che di benessere soggettivo e organizzativo.

### **RISPOSTA AL BISOGNO**

Il progetto mira a sviluppare strumenti volti a promuovere l'inclusione dei lavoratori malati di cancro nel mondo produttivo, sensibilizzare il management a creare per il malato condizioni ottimali nell'ambiente di lavoro; agevolare i lavoratori che hanno parenti malati a conservare il lavoro grazie alle tutele normative vigenti; disincentivare il ricorso inadeguato di procedure per fronteggiare difficoltà sul lavoro conseguenti al cancro.

Obiettivo finale del progetto consiste nel rendere l'azienda consapevole dei bisogni emergenti dell'organizzazione e dell'individuo e di sapervi rispondere in modo adeguato, tempestivo e in autonomia.

### **ATTIVITA' E TEMPI DI REALIZZAZIONE (24 MESI)**

#### **1° anno:**

- Fase preparatoria: predisposizione strumenti di assessment di carattere organizzativo (numero di assenze dal lavoro, numero di contenziosi, know-how aziendale relativi alla patologia, ecc) e individuale (conoscenze delle normative vigenti, qualità della vita, stress lavoro-correlato, empowerment individuale, ecc)
- Assessment (baseline) e conseguente individuazione di indici e profili di rischio aziendali e individuali attraverso questionari appositamente predisposti e promossi nelle reti intranet aziendali
- Stampa e distribuzione del dépliant informativo (allegato) "Patologie Oncologiche e invalidanti. Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori" realizzato dalla Consigliera Nazionale di Parità, FAVO AIMaC e le maggiori sigle sindacali (CGIL, CISL, UIL, UGL, CONFSAL) . L'iter per la domanda di invalidità civile e di handicap, le informazioni sui permessi e congedi lavorativi, il sostegno economico, i diritti dei familiari che assistono i pazienti e il lavoro stesso come causa primaria della malattia sono i principali temi affrontati dal dépliant.
- Implementazione e distribuzione di strumenti informativi sugli aspetti giuridici di interesse per le aziende e per i lavoratori, avvalendosi innanzitutto del libretto sui diritti del malato di cancro edito da AIMaC, in collaborazione con l'INPS



- Contestuale informazione e formazione responsabili delle Human resources delle aziende e del personale dedicato agli sportelli e costituzione di un "PRO-JOB Management Team" per la gestione del reinserimento del paziente in azienda.
- Assessment (intermedio - 12 mesi)

## **2° anno:**

- Attivazione sportelli informativi aziendali, in collaborazione con le Direzioni Human Resources
- Apertura di un servizio di helpline telefonica dedicato presso AIMaC, e-mail, social network e forum. Il servizio prevedrà:
  - un legale e un assistente sociale per quanto concerne le informazioni sui diritti dei malati di cancro e dei loro familiari previsti da normative legislative e contrattuali, e su ogni altro aspetto di carattere sociale fornendo indicazioni sugli indirizzi delle strutture italiane specializzate nella diagnosi e cura dei tumori, includendo i centri presso cui effettuare indagini diagnostiche e trattamenti terapeutici altamente specializzate, o ricevere assistenza e sostegno psicologico; inoltre verrà data informazione dei centri specializzati nella riabilitazione per i malati oncologici, delle sedi di associazioni di volontariato, degli hospice che assistono i malati terminali, dei centri per la terapia del dolore; ecc.
  - una psicoterapeuta per un'accoglienza e un sostegno psicologico.
  - un oncologo per informazioni, chiarimenti e approfondimenti relativi ad aspetti diagnostici, terapeutici e sanitari.
- Assessment (finale - 24 mesi)
- Autonomizzazione del "PRO-JOB Management Team". Al termine del progetto il team sarà così in grado di proseguire l'attività in autonomia.

La realizzazione del progetto verrà effettuata da AIMaC, che si avvarrà anche del personale afferente ai punti di accoglienza e informazione attualmente attivi in Lombardia, (Humanitas Cancer Centre a Rozzano, Fondazione Maugeri di Pavia, Fondazione INT di Milano, San raffaele, Istituto Besta) e a Roma (Istituto Regina Elena, Fatebenefratelli, San Fillippo Neri, San Camillo Forlanini, Sant'Andrea, Policlinico Umberto I), in collaborazione con l'Università di Milano e la Fondazione IRCSS Istituto Nazionale Tumori (INT) di Milano.

## **BENEFICIARI DIRETTI**

Il mondo delle imprese

Lavoratori malati di cancro e loro famigliari lavoratori

Management e dirigenza delle imprese



## **RISULTATI ATTESI**

a) Diminuzione % delle assenze dal lavoro ingiustificate, diminuzione % del prepensionamento per salute, diminuzione % del contenzioso su temi di salute, aumento % del corretto utilizzo di strumenti flessibilità. La valutazione verrà espressa in base alla variazione degli indici rispetto all'assessment di baseline.

b) Valorizzazione dei diritti del malato di cancro, rispetto delle diversità, aumento della coesione sociale, riduzione dei conflitti dipendenti – imprenditori su temi correlati, aumento produttività, sensibilizzazione degli stakeholder, conciliazione dei tempi di cura e di lavoro.

## **SOSTENIBILITA'**

Il progetto permetterà la realizzazione di materiali informativi e divulgativi sui diritti del lavoratore malato di cancro. I Pro-job management team renderanno l'azienda in grado di gestire l'evoluzione di un fenomeno sociale che sempre più caratterizzerà la vita produttiva delle aziende. Realizzare strumenti, procedure e know-how permetterà ai partners coinvolti di acquisire competenze scarsamente presenti nel bagaglio gestionale delle aziende italiane. Il progetto mira a costituire un'autonomia gestionale che permetterà il mantenimento delle attività e dei relativi vantaggi da parte delle aziende coinvolte. Tale continuità temporale garantirà un impatto positivo sia sull'azienda che sulla società nel suo complesso.

## **SCALABILITÀ**

Il progetto è orientato a sviluppare un modello di conoscenza e di intervento sulle tematiche in oggetto. Tale modello con le dovute attenzioni alle diverse specificità sarà poi applicabile a qualsiasi contesto lavorativo, attraverso strumenti il più possibile standardizzati. Considerata l'attuale mancanza di know-how sul tema e applicazioni scientificamente validate anche a livello internazionale, il modello sviluppato sarà un punto di riferimento, un vero prototipo, da emulare e ampliare.

## **INNOVAZIONE SOCIALE**

Il presente progetto è indirizzato ad affrontare bisogni emergenti dell'azienda e dei lavoratori; la patologia oncologica e le sue conseguenze è prevedibile abbiano un impatto socioeconomico in drammatica crescita, anche se esso è ancora scarsamente oggetto di ricerca scientifica e di interventi mirati. La partnership fra AIMaC, Università di Milano e Fondazione INT permetterà di colmare questo gap. Il miglioramento delle condizioni lavorative del malato di cancro permetterà l'ottimizzazione dei processi organizzativi già esistenti, con beneficio per tutti gli stakeholder.



### **REPLICABILITÀ**

Il progetto è finalizzato alla messa a punto di un modello di intervento replicabile in ogni contesto aziendale. La forte valenza etica e la portata innovativa del progetto fanno sì che possa costituire un vero e proprio punto di riferimento per ogni organizzazione imprenditoriale, anche con riferimento ad altre patologie. La standardizzazione dei modelli informativi, formativi e di misurazione degli indici (assessment) permetterà una facile replicabilità in contesti eterogenei.

### **COMPETITIVITÀ**

Da dati AIRTUM-INT si stima che in un'azienda di 1000 dipendenti se ne ammalino per tumore ogni anno circa 2 e che circa 200 dipendenti siano coinvolti come familiari nell'assistenza a un malato oncologico. È stato calcolato (Working With Cancer - BT - 2009) che con un'adeguata informazione si possano abbattere le assenze per malattia del 20% tra i malati e del 40% tra familiari di un malato, oltre che una riduzione drastica del ricorso al prepensionamento anticipato, dal 25 al 5% in 5 anni. Oltre ai costi di base (non ci sono costi di avviamento) sono previste 50h all'anno x 2 dipendenti HR per garantire la sostenibilità del progetto, avvalendosi anche dei servizi offerti dal volontariato.